

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Murty, 2012). Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dihasilkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan (Mangkunegara, 2010:13). Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja, karena dengan kompensasi dan motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus, dan disiplin (Agiel, 2013). Kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Murty, 2012).

Kinerja setiap individu berbeda dengan individu lainnya sesuai dengan tingkat besar dan kecilnya pengetahuan, keterampilan dan motivasi yang dimiliki oleh individu tersebut, demikian pula dengan kelompok, kinerja kelompok satu dengan lainnya tidak akan sama karena komposisi anggota kelompok memiliki perbedaan pemahaman tentang kinerja secara berbeda pula. Untuk memberikan kesamaan kinerja, maka perusahaan harus menetapkan pengukuran yang baku dan standar agar dapat dijadikan pedoman oleh setiap karyawan (Agiel, 2013).

Peneliti melakukan penelitian terhadap karyawan CV. Tanteri Keramik Bali yang terdiri dari berbagai fenomena terkait variabel kinerja karyawan yang akan di teliti, dari informasi yang didapatkan bahwa karyawan CV. Tanteri Keramik Bali mengalami penurunan kinerja. Karyawan pada bagian pembuatan keramik atau bagian produksi ini dituntut untuk memproduksi keramik sesuai waktu penyelesaian dan dengan bentuk yang diinginkan oleh pemesan. Jika tidak ada pesanan dari konsumen karyawan bagian produksi mampu memproduksi dua puluh empat buah keramik perharinya.

Tabel 1.1 Rincian Pesanan Keramik Tahun 2016

	Rincian Produksi					
	Pesanan Keramik	Tanggal pemesanan	Jangka Waktu	Target Penyelesaian	Selesai	Keterlambatan
Pesanan 1	10.000	7 januari 2016	15 hari	22 januari 2016	1 februari 2016	10 hari
Pesanan 2	8.000	8 Februari 2016	10 hari	18 Februari 2016	23 Februari 2016	5 hari
Pesanan 3	9.000	3 Maret 2016	10 hari	13 Maret 2016	13 Maret 2016	-
Pesanan 4	8.500	15 Maret 2016	10 hari	25 Maret 2016	30 Maret 2016	5 hari
Pesanan 5	10.500	4 April 2016	15 hari	19 April 2016	10 Mei 2016	11 hari
Pesanan 6	13.000	13 Mei 2016	20 hari	3 Juni 2016	8 Juni 2016	5 hari
Pesanan 7	10.000	9 Juni 2016	15 hari	24 Juni 2016	29 juni 2016	5 hari
Pesanan 8	12.500	1 Juli 2016	25 hari	26 Juli 2016	26 Juli 2016	-
Pesanan 9	10.000	4 agustus 2016	10 hari	16 Agustus 2016	25 Agustus 2016	7 hari
Pesanan 10	10.000	27 Agustus 2016	10 hari	8 September 2016	13 september 2016	5 hari

	Rincian Produksi					
	Pesanan Keramik	Tanggal pemesanan	Jangka Waktu	Target Penyelesaian	Selesai	Keterlambatan
Pesanan 11	5.000	17 september 2016	5 hari	23 September 2016	25 September 2016	2 hari
Pesanan 12	7.500	27 September 2016	7 hari	5 Oktober 2016	10 Oktober 2016	5 hari
Pesanan 13	15.000	13 Oktober 2016	20 hari	5 November 2016	14 November 2016	9 hari
Pesanan 14	22.500	18 November 2016	30 hari	18 Desember 2016	28 Desember 2016	10 hari

(Sumber : personalia CV. Tanteri Keramik Bali, 2016)

Berdasarkan tabel 1.1 rincian produksi diatas dapat dideskripsikan, tingkat kinerja yang dihasilkan karyawan bagian produksi masih kurang karena dengan perjanjian yang sudah di tentukan masih ditemukan adanya keterlambatan waktu dalam proses pembuatan keramik.

Tabel 1.2 Rincian Jumlah Keramik yang Cacat dalam Setiap Pesanan Tahun 2016

	Jumlah Pesanan Keramik	Jumlah Keramik Yang Cacat
Pesanan 1	10.000	786
Pesanan 2	8.000	408
Pesanan 3	9.000	-
Pesanan 4	8.500	212
Pesanan 5	10.500	543
Pesanan 6	13.000	694
Pesanan 7	10.000	193
Pesanan 8	12.500	-
Pesanan 9	10.000	539
Pesanan 10	10.000	387
Pesanan 11	5.000	175
Pesanan 12	7.500	216
Pesanan 13	15.000	598
Pesanan 14	22.500	1098

(Sumber : personalia CV. Tanteri Keramik Bali, 2016)

Berdasarkan tabel 1.2 rincian jumlah keramik yang cacat dalam setiap pesanan tahun 2016 diatas dapat dideskripsikan adanya beberapa keramik yang pecah dan cacat ketika keramik dalam proses pembakarannya pada setiap pesanan. Menurut Handoko, (2005:165) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan mereka tersebut. Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (financial reward) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan karena dapat merangsang karyawan untuk melakukan hal lebih dari apa yang diinginkan perusahaan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang merupakan bentuk biaya yang harus dikeluarkan perusahaan dengan harapan memperoleh imbalan berupa prestasi kerja dari karyawan (Hasibuan, 2012: 118). Fenomena kompensasi yang terjadi pada karyawan CV. Tanteri Keramik Bali adalah para karyawan pada bagian produksi mendapatkan gaji dibawah UMR (upah minimum regional) yaitu sejumlah dua juta rupiah per bulannya. Sedangkan UMR Bali dua juta seratus lima puluh ribu rupiah per bulannya. Fenomena lainnya CV. Tanteri Keramik Bali mempunyai ketentuan untuk mendapatkan bonus.

Ketentuan untuk mendapatkan bonus tersebut jika karyawan bagian produksi dapat mencapai target pesanan sesuai dengan waktu perjanjian produksi yang ditentukan sebelumnya, bonus yang diberikan oleh perusahaan sebesar lima ratus ribu rupiah dan perusahaan memberikan tunjangan hari raya sebesar satu juta rupiah dan menurut karyawan THR yang diberikan mencukupi kebutuhan mereka pada hari raya. Motivasi kerja dalam teori ERG yang menjadi pendorong untuk meningkatkan kinerja yaitu *eksistensi* (keberadaan), *relatedness* (kekerabatan), *growth* (pertumbuhan) yaitu meliputi kebutuhan fisiologis seperti lapar, rasa haus,

kebutuhan materi, rasa aman, dan lingkungan kerja yang menyenangkan seperti kerapian pada penempatan peralatan kerja, keterkaitan dengan lingkungan social, kreativitas, dalam upaya pemberian motivasi kepada para karyawan. Namun fenomena pada kenyatannya para karyawan mengeluhkan kondisi tempat kerja mereka, khususnya pada bagian produksi pembuatan keramik merasakan peralatan tidak tertata dengan rapi. Sehingga menyulitkan para karyawan untuk bekerja lebih cepat dan juga karyawan tidak merasa nyaman. Kekerabatan sesama rekan kerja karyawan pada bagian produksi keramik cenderung individu dan kurang beradaptasi dengan baik sesama karyawan, para karyawan menganggap terjalinnya hubungan sosial di tempat kerja saja kurang. Karena ketika ditempat kerja mereka hanya dekat dengan beberapa rekan kerja tertentu dan tidak menyeluruh.

Selain itu dalam upaya memberikan motivasi kepada para karyawan pihak perusahaan memberikan kebebasan kepada karyawann untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki para karyawan untuk produktif dan kreatif. Namun perusahaan belum memberikan kegiatan pelatihan-pelatihan yang menunjang bidangnya agar karyawan dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya guna meningkatkan kinerjanya.

Murty, (2012) mengungkapkan motivasi adalah pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan. Siagian, (1995) mengungkapkan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya. Pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar

karyawan yang diberi motivasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang diberikan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Murty, (2012) mengungkapkan bahwa seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Dalam Utomo (2010) menyebutkan bahwa kepuasan karyawan secara subjektif berasal dari kesimpulan yang berdasarkan pada perbandingan antara apa yang diterima oleh karyawan dibandingkan dengan apa yang diharapkan dan diinginkan.

Motivasi kerja dapat mendorong semangat kerja para karyawan agar mereka bekerja keras dan memberikan semua kemampuan serta ketrampilan demi tercapainya tujuan perusahaan. Motivasi kerja karyawan penting karena dengan motivasi kerja karyawan, diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka dimunculkan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana kompensasi dan motivasi kerja karyawan CV. Tanteri Keramik Bali?
2. Bagaimana kinerja karyawan CV. Tanteri Keramik Bali?
3. Apakah kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Tanteri Keramik Bali?
4. Variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Tanteri Keramik Bali?

C. Batasan Masalah

Pada penelitian ini adanya pembatasan masalah dimaksudkan supaya pembahasan penelitian tidak meluas dan lebih terfokus dan jelas. Dalam penelitian ini terdapat beberapa batasan masalah diantaranya :

1. Responden yang diteliti adalah karyawan bagian produksi pada CV. Tanteri Keramik Bali yang bermasa kerja minimal 1 tahun
2. Kompensasi yang diteliti pada CV. Tanteri Keramik Bali yaitu kompensasi finansial langsung.
3. Untuk Membahas motivasi kerja digunakan teori E-R-G (Clayton Alderfer). Karena sesuai atau mendekati kenyataan kehidupan sehari-hari.
4. Untuk membahas kinerja yang diteliti adalah karyawan yang bermasa kerja minimal 1 tahun.

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mendeskripsikan kompensasi dan motivasi kerja karyawan CV. Tanteri Keramik Bali.
2. Untuk mendeskripsikan kinerja karyawan CV. Tanteri Keramik Bali.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Tanteri Keramik Bali.
4. Untuk menguji variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Tanteri Keramik Bali.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil dari penelitian ini semoga dapat menjadi referensi tambahan bagi peneliti selanjutnya di bidang manajemen sumberdaya manusia, dan semoga dapat menambah pengetahuan tentang pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan CV. Tanteri Keramik Bali

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi bagi pimpinan dan karyawan pada CV. Tanteri Keramik Bali. Sebagai acuan untuk mengevaluasi mengenai pemberian kompensasi dan motivasi kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja pada karyawan CV. Tanteri Keramik Bali.